



Zoekgedrag werkgevers bepaalt effectiviteit loonkostensubsidies

Auteur(s):

R.A.M.H.M. Welters en J. Muysken

*De auteurs zijn werkzaam als promovendus respectievelijk hoogleraar bij de sectie Algemene Economie aan de Universiteit van Maastricht.**Muysken is tevens directeur van CofFEE Europe. R.Welters@algec.unimaas.nl***Verschenen in:**

ESB, 89e jaargang, nr. 4440, pagina 386, 20 augustus 2004

Rubriek:

arbeidsmarkt

Trefwoord(en):

Loonkostensubsidieprogramma's blijken efficiënter te kunnen worden door beter te kijken naar de vraagzijde van de arbeidsmarkt waarop langdurig werklozen zich begeven. Drie factoren die het zoekgedrag van werkgevers bepalen, bepalen de efficiëntie van een subsidie: de beoordelingskosten bij het rekruteren, het productiviteitsverlies dat een vacature met zich meebrengt en de hoogte van de scholingskosten.

De effecten van loonkostensubsidies in termen van het terugleiden van langdurig werklozen naar de arbeidsmarkt mogen gerust teleurstellend genoemd worden (zie bijvoorbeeld szw, 2001). Dat geldt niet alleen voor de Nederlandse praktijk, maar ook daarbuiten (zie bijvoorbeeld Calmfors et al., 2001). Een belangrijke oorzaak van de tegenvallende resultaten is het bedroevend lage aandeel van additionele banen dat door middel van loonkostensubsidies gecreëerd wordt. Dit blijkt uit [tabel 1](#), waarin we het geringe additionele karakter van twaalf loonkostensubsidies in enkele oecd-landen illustreren. In Nederland worden bijvoorbeeld 75 tot 80 procent van de gesubsidieerde plaatsen ook zonder subsidies opgevuld. Overheden stellen bij het instellen van loonkostensubsidies juist vaak de eis dat gecreëerde banen additioneel ten opzichte van de bestaande werkgelegenheid moeten zijn.

Tabel 1. Effectiviteit van loonkostensubsidies in historisch perspectief in oecd-landen, als percentage additioneel gecreëerde banen

	periode	effectiviteit
Duitsland	medio jaren '70	25
Engeland	medio jaren '70	30
Nederland	begin jaren '80	25
Engeland	begin jaren '80	27
Australië	medio jaren '80	35
VS	medio jaren '80	20
Ierland	jaren '80	4
Engelanda	eind jaren '80	31
Engelanda	eind jaren '80	25
Nederland	eind jaren '80	20
Schotland	begin jaren '90	25
België	begin jaren '90	11

Bron: Dar en Tzannatos (1999)

a Eind jaren tachtig waren er twee verschillende loonkostensubsidies beschikbaar in Engeland.

Drie verklaringen

Het feit dat loonkostensubsidies in geringe mate tot extra werkgelegenheid leiden, valt op drie manieren te verklaren: dodegewichtswelvaartsverlies (dvw), interne verdringingseffecten en externe verdringingseffecten (zie Calmfors (1994) voor een overzicht). Het dwv betreft het deel van de gesubsidieerde werklozen dat werkgevers ook zonder subsidie in dienst hadden genomen. Dit leidt dus niet tot additionele werkgelegenheid. Het interne verdringingseffect betreft het deel van de gesubsidieerde werklozen die werkgevers in dienst hebben genomen ten koste van andere niet-gesubsidieerde werkzoekenden. Ook dit gedeelte vergroot de werkgelegenheid niet. Externe verdringingseffecten treden op wanneer de aangeboden subsidie een bedrijf een concurrentievoordeel oplevert waarmee het zijn marktaandeel (en dus werkgelegenheid) vergroot ten koste van een ander bedrijf. Per saldo heeft dit ook geen extra werkgelegenheid tot resultaat. Uit de bovengenoemde literatuur blijkt dat de effecten van dwv en interne verdringing de hoofdoorzaken zijn van het teleurstellende aantal additionele banen dat via loonkostensubsidies wordt gerealiseerd.

Interne verdringingseffecten leiden weliswaar niet direct tot werkgelegenheidsgroei, ze vergroten wel de werkgelegenheidskansen van langdurig werklozen. Dit gaat echter ten koste van andere werkzoekenden. Desondanks leiden interne verdringingseffecten niet tot uitholling van de micro-economische effectiviteit van loonkostensubsidies (productiviteitswinst voor de deelnemende werkloze) of de macro-economische effecten (vergroting van het competitief arbeidsaanbod). Voor dwv geldt dit wel. Omdat een bedrijf ook zonder

subsidie van plan was werklozen in dienst te nemen, draagt de subsidie niet bij aan mogelijke productiviteitswinst. Omdat de werkloze blijkbaar al tot het competitieve arbeidsaanbod behoorde, neemt dit aanbod niet toe. In dit artikel richten we ons daarom op de effecten van dwv. De aard en omvang van deze effecten ondermijnen in sterke mate de efficiëntie van loonkostensubsidies.

Omvang probleem

Om een indicatie te geven van de omvang van dit probleem, gebruiken we onderzoeksresultaten van het nei (1999). Het nei onderzocht het aandeel dwv in de afdrachtsvermindering Langdurig Werklozen (vlw), de laatste loonkostensubsidie die in Nederland heeft bestaan. Het nei concludeert dat het dwv-aandeel ligt tussen de 27 en 60 procent van het aantal gesubsidieerde werknemers. Als we een zeer conservatieve schatting maken van het aantal vlw-toepassingen komen we uit op circa 30.000.¹ De verspilling van subsidies bedraagt dan al snel tussen de € 65 en € 155 miljoen. Deze grote inefficiëntie maakt het inzetten van dit - op zich nuttige - arbeidsmarktinstrument omstreden. In deze bijdrage richten we ons dan ook op het opsporen van oorzaken van dwv in loonkostensubsidies. Het opsporen van die oorzaken kan bijdragen tot het ontwikkelen van slimme loonkostensubsidies die geen dwv tot gevolg hebben en daarmee een effectief wapen zijn in de bestrijding van langdurige werkloosheid.

Zoekgedrag van werkgevers

Bij het bestuderen van het geringe effect van loonkostensubsidies is nauwelijks aandacht geweest voor de vraagkant van arbeid. Naar onze mening is dat onterecht. Onderzoek naar de omstandigheden waaronder bedrijven onder langdurig werklozen rekruteren en de rol die loonkostensubsidies daarbij spelen, lijkt uiterst vruchtbaar om patronen te traceren in het ontstaan van dwv. Om die reden hebben wij een model ontwikkeld dat verklaart onder welke omstandigheden werkgevers rekruteren onder langdurig werklozen. Hiermee kan bepaald worden in welke gevallen een loonkostensubsidie overbodig is en dwv voorkomen kan worden. In het gemodelleerde zoekgedrag van werkgevers onderscheiden wij drie kostenaspecten die leiden tot drie onderzoekshypothesen.

Beoordelingskosten

In de eerste plaats maakt een bedrijf kosten om te bepalen of een sollicitant geschikt is. Een bedrijf dat hoge beoordelingskosten kent per sollicitant zal het aantal onderzochte kandidaten tot een minimum willen beperken. Omdat verondersteld mag worden dat een werkgever sequentieel zoekgedrag vertoont als het gaat om lager opgeleiden (Van Ours en Ridder, 1992), wil een werkgever met hoge beoordelingskosten alleen sollicitanten onderzoeken die gezien hun capaciteiten een grote kans maken de sollicitatieprocedure succesvol te doorstaan. Omdat de productiviteit van een werkloze negatief afhankelijk is van zijn werkloosheidsduur (bijvoorbeeld vanwege vaardighedenverlies, zie bijvoorbeeld Albrecht et al., 1998) zal een bedrijf met hoge beoordelingskosten minder snel geneigd zijn onder langdurig werklozen te rekruteren dan een bedrijf met lage beoordelingskosten. De eerste hypothese luidt daarom: bedrijven met hoge beoordelingskosten veroorzaken minder snel dwv, indien zij een loonkostensubsidie krijgen. De beoordelingskosten zijn bedrijfs- en baangerelateerd. Grote bedrijven hebben door de bank genomen lagere beoordelingskosten vanwege schaalvoordelen in

aannamebeslissingen. Daarnaast zal een vacature met uitzicht op een vaste baan een werkgever aansporen tot een gedegen onderzoek van de kandidaat, met hoge beoordelingskosten als gevolg.

Productiviteitsverlies

Een tweede kostenfactor die het zoekgedrag van werkgevers beïnvloedt, is misgelopen productiviteit door het openstaan van de vacature. Als het productiviteitsverlies per periode hoog is, heeft een bedrijf er alle belang bij de vacatureduur tot een minimum te beperken. Hoe hoger de instroom van sollicitanten, hoe hoger de kans de vacature snel te vervullen. Bedrijven met een hoog productiviteitsverlies per openstaande vacature zullen daarom niet snel sollicitanten uitsluiten van hun selectieprocedures; ook langdurig werklozen niet. De tweede hypothese luidt daarom: bedrijven met hoge periodieke productiviteitsverliezen van een vacature, zullen eerder dwv veroorzaken. Indicatoren van misgelopen productiviteit zijn bijvoorbeeld de urgentie van de vacature. Ook de omvang van de aanstelling (deeltijd of niet) bepaalt de misgelopen productie van een vacature.

Scholingskosten

In de derde plaats spelen scholingskosten een rol bij het aannamebeleid. Bedrijven die lage scholingskosten kennen, kunnen in vergelijking met bedrijven met hoge scholingskosten makkelijker de productiviteitseisen waaraan een sollicitant moet voldoen naar beneden bijstellen, met als gevolg dat ook langdurig werklozen een interessante rekruteringsbron vormen. De derde hypothese luidt daarom: bedrijven met lage scholingskosten veroorzaken eerder dwv. Bedrijven met lage scholingskosten zijn bedrijven met een intern opleidingscentrum die schaalvoordelen in opleiding optimaal kunnen uitbuiten of die functies hebben die weinig bedrijfsspecifieke kennis vereisen.

Onderzoek

Het kostenminimaliserende rekruteringsgedrag van werkgevers bepaalt of een werkgever bereid is te rekruteren onder langdurig werklozen. Als een werkgever besluit te rekruteren onder langdurig werklozen, is een loonkostensubsidie gericht op vergroting van de werkgelegenheidskans van langdurig werklozen overbodig. Een loonkostensubsidie aan een dergelijke werkgever leidt dan ook tot dwv.

De uit het model ontsproten hypothesen hebben we getoetst voor twee landen (Nederland en Groot-Brittannië) en twee typen loonkostensubsidies: een standaard loonkostensubsidie (waarin het de werkgever vrij staat te bepalen waaraan hij de subsidie besteedt) en een scholingssubsidie (waarbij de werkgever verplicht wordt de subsidie te besteden aan scholing). Voor Nederland hebben wij onze hypothesen empirisch getoetst voor een standaard loonkostensubsidie: de vlw. We deden dit op basis van een door het nei geprepareerd databestand onder werkgevers die participeerden in het vlw-programma. Voor Engeland onderzochten we twee loonkostensubsidie programma's uit het New Deal programma van de regering Blair. Het betreft de New Deal for Long-Term Unemployed (ndltu) en de New Deal for Young People (ndyp). De eerste is een standaard loonkostensubsidie; de tweede een scholingssubsidie. Voor beide subsidieprogramma's maakten we gebruik van een databestand geprepareerd door het National Centre for Social Research.

Schatten werkgevers de baanvindkans van langdurig werklozen goed in?

Cruciaal in onze analyse is de vraag of werkgevers in staat en ook bereid zijn om de baanvindkans van een langdurig werkloze correct in te schatten. Is dat niet het geval, dan ondermijnt dat de resultaten van onze analyse.

De vraag of een werkgever in staat is om de ongesubsidieerde baanvindkans correct in te schatten is vooral relevant als het gaat om het bepalen van externe verdringingseffecten. Het zal voor een werkgever moeilijk in te schatten zijn of de subsidiering van langdurig werklozen leidt tot een verbetering van zijn concurrentiepositie (de werkgever weet immers niet in hoeverre andere bedrijven ook gebruik maken van de subsidie) en hoe zich dat vertaalt in de werkgelegenheidsontwikkeling van zijn bedrijf. Leidt subsidiering tot een positieve werkgelegenheidsontwikkeling van zijn bedrijf, dan zou de werkgever geneigd kunnen zijn de ongesubsidieerde baanvindkans van een gesubsidieerde werknemer te overschatten en dus het dwv te onderschatten.

De bereidheid van werkgevers om in een enquête een juiste inschatting te geven van het dwv kan in twijfel worden getrokken. Een werkgever die toegeeft dat de gesubsidieerde werknemer ook zonder subsidie was aangenomen, bezondigt zich aan oneigenlijk gebruik van subsidiegeld. Weliswaar zijn deze enquêtes dusdanig opgezet dat de anonimiteit van de responderende werkgevers gewaarborgd is. Toch zou dit aspect tot een overschatting van de ongesubsidieerde baanvindkans kunnen leiden.

Om de gevolgen van beide verstoringseffecten op de baanvindkans te onderzoeken, vergelijken we de resultaten van enquêteonderzoek met die van macro-econometrische of algemene evenwichtsmodellen die ook gebruikt zijn om het additionele karakter van loonkostensubsidies te achterhalen (zie Calmfors et al. (2001) voor een overzicht). De bevindingen uit deze modellen wijzen inderdaad in de richting van lagere additionele werkgelegenheidseffecten van loonkostensubsidies dan onderzoek gebaseerd op enquêtes. Echter, de verschillen zijn niet verontrustend groot. De geringe effecten van externe verdringing kunnen de verschillen al verklaren. Aangezien wij ons voornamelijk richten op dwv en niet op externe verdringing, concluderen wij dat de resultaten voortkomend uit enquêteonderzoek betrouwbaar zijn voor onze analyse.

De databestanden bevatten een uitgebreid arsenaal aan karakteristieken van de aan elkaar gekoppelde werkgever (bijvoorbeeld sector, bedrijfsgrootte en arbeidsmarktomstandigheden) en gesubsidieerde werknemer (bijvoorbeeld geslacht en opleidingsniveau), maar ook karakteristieken van de koppeling zelf (bijvoorbeeld baanduur, baanzekerheid en baantype). Daarnaast bevatten de databestanden een inschatting van de werkgever betreffende de ongesubsidieerde baanvindkans van de gesubsidieerde werknemer. Op basis van deze inschatting hebben we een indicator geconstrueerd die aangeeft of een gesubsidieerde werknemer - volgens de werkgever - zonder subsidie een baan (hetzij binnen, hetzij buiten het huidige bedrijf) had gevonden. Het is een inschatting van het dwv. Deze indicator is een categoriale variabele, die bovendien ordinaal gerangschikt is (zie het tekstkader voor de betrouwbaarheid van deze indicator als maatstaf voor het dwv). Via een ordinale probitregressie hebben we de dwv-indicator kunnen relateren aan bedrijfs- en baankenmerken, waarbij is gecontroleerd voor kenmerken van de gesubsidieerde werknemers.

Resultaten

De regressieresultaten van de analyse van de Nederlandse data ondersteunen ons theoretisch model (zie [tabel 2](#)).² De regressiecoëfficiënten van een ordinale probitregressie hebben louter een kwalitatieve interpretatie. In onze eerste hypothese veronderstelden we dat lage beoordelingskosten leiden tot meer dwv. Voor dergelijke bedrijven zijn de kosten om op een ongeschikte kandidaat te stuiten laag, waardoor zij eerder bereid zijn de geschiktheid van een langdurig werkloze te bepalen. We veronderstelden dat beoordelingskosten negatief samenhangen met bedrijfsgrootte. De resultaten in tabel 2 bevestigen dit. We zien dat kleine bedrijven significant minder vaak dwv veroorzaken dan grote bedrijven, die als uitgangspunt zijn genomen in de analyse (de referentiecategorie). Autonome bedrijven kunnen geen rekruteringsexpertise inroepen en kennen dus hogere beoordelingskosten dan bedrijven die dat wel kunnen. Zoals tabel 2 toont, leidt dat tot minder dwv. Bedrijven met hoge kosten door misgelopen productiviteit hebben haast met het vervullen van vacatures en zijn eerder geneigd langdurig werklozen een kans te geven. Ook deze hypothese vindt bevestiging. Hoe sterker de werkgelegenheidsgroei die bedrijven doormaken, hoe groter de haast om een vacature te vervullen, hoe meer dwv er wordt veroorzaakt (zie tabel 2). Verder blijkt een werkgever voor een vacature met minder urgente werkzaamheden significant minder vaak dwv te veroorzaken dan voor vacatures met urgente werkzaamheden. Ten slotte leidt een vacature voor een deeltijdaanstelling tot minder misgelopen productiviteit en zoals verwacht tot significant minder dwv dan een voltijd baan die als uitgangspunt in het model is opgenomen.

Tabel 2. Regressieresultaten van de analyse van de vlv

	kans op dwv
kenmerken gerelateerd aan beoordelingskosten	
klein bedrijf (<10 werknemers)	-1.27***
middel groot bedrijf (10 < werknemers < 50)	0.11
groot bedrijf (> 50 werknemers)	referentie
autonoom bedrijf	-0.61*
bedrijf onderdeel van groter geheel	referentie
kenmerken gerelateerd aan productiviteitsverlies	
werkgelegenheidsgroei (1996-1998)	0.01***
minder urgente werkzaamheden	-0.73**
urgente werkzaamheden	referentie

deeltijd baan	-0.78**
voltijdse baan	referentie
waarschijnlijkheid lr statistiek	1.4 e-8
lr index (Pseudo r2)	0.30
n	128

significantiëniveaus: * tien procent; ** vijf procent; *** één procent

Op zoek naar bevestiging van de Nederlandse resultaten hebben we de bevindingen van de analyse van de vlv met die van de Engelse ndltu vergeleken. Qua opzet zijn de verschillen tussen de vlv en de ndltu beperkt, wat een vergelijking reëel maakt. De Britse analyse ondersteunt de bevindingen voortkomend uit de Nederlandse analyse: lage rekruteringskosten en hoge kosten van misgelopen productiviteit leiden elk afzonderlijk tot significant meer dwv.

Daarnaast onderzochten we ook een Britse scholingssubsidie: ndyp. Het theoretische model voorspelt dat een scholingssubsidie een ander dwv-patroon zou kennen dan een standaard loonkostensubsidie. Immers, bedrijven met lage scholingskosten kunnen productiviteitstekorten goedkoop wegwerken met scholing, met als gevolg dat hoge rekruteringskosten niet langer een beletsel vormen om onder langdurig werklozen te rekruteren. De rol die rekruteringskosten spelen ter verklaring van dwv zou in een scholingssubsidie minder prominent moeten zijn dan in een standaard loonkostensubsidie. Het tegenovergestelde geldt voor kosten van misgelopen productiviteit. Als die hoog zijn, is de werkgever genoodzaakt om ook langdurig werklozen te zoeken om het zoekproces te versnellen. Hij wordt dan nog enigszins geremd door het tijdsverlies dat optreedt als een sollicitant niet geschikt bevonden wordt, maar ook die remming verdwijnt als scholing goedkoop beschikbaar is. Uit de empirische analyse van de Engelse data blijkt ook dat lage scholingskosten leiden tot een significant hoger dwv. Verder blijkt dat als er sprake is van een scholingssubsidie, beoordelingskosten een minder belangrijke indicator van dwv vormen. Misgelopen productiviteit als gevolg van het niet vervullen van een vacature blijkt bij een scholingssubsidie een belangrijkere indicator voor dwv te zijn dan bij een standaard loonkostensubsidie.

Werkgevers in actie

Onze analyses laten niet alleen zien welke bedrijven onder welke omstandigheden inefficiënties van loonkostensubsidieprogramma's veroorzaken, ze geven ook een indicatie van welke bedrijven intrinsiek geïnteresseerd zijn in langdurig werklozen en dus bereid zijn om in de gesubsidieerde werkloze te investeren. Juist die investeringen zijn cruciaal om de voorheen langdurig werklozen definitief (dus ook na afloop van de subsidiëring) aan het werk te houden. We onderzochten één van de meest succesvolle private initiatieven op het gebied van reïntegratie van langdurig werklozen: het Philips Werkgelegenheidsplan (wgp). Net als de publieke loonkostensubsidieprogramma's stelt Philips zich ten doel langdurig werklozen terug te leiden naar de arbeidsmarkt binnen een afgebakende tijdspanne (circa één jaar). Dit maakt een vergelijking mogelijk met de publieke programma's.

Het wgp behaalt resultaten (uitstroom naar betaalde arbeid) die duidelijk beter zijn (zeker op lange termijn) dan resultaten behaald met vergelijkbare publieke initiatieven. De investeringen die Philips doet in de deelnemende werklozen (middels scholing) zijn hiervoor een belangrijke reden. Bovendien wordt het wgp uitgevoerd zonder substantiële subsidiëring. De noodzakelijke baten die Philips uit het werkgelegenheidsplan haalt zijn divers. Naast de functie van rekruteringsbron, kan het wgp ook worden ingezet in onderhandelingen met vakbonden en met de overheid waar het afspraken over 'maatschappelijk verantwoord ondernemerschap' betreft. Het wgp is in 1984 bijvoorbeeld geïnitieerd om de afspraken uit het Akkoord van Wassenaar, over de in te voeren arbeidstijdverkorting, 'af te kopen.' De baten van een werkgelegenheidsplan zoals Philips dat heeft ontwikkeld zijn generiek van aard en dus ook breder toepasbaar.

Het gegeven dat werkgevers een kennisvoorsprong hebben ten opzichte van de overheid wat betreft de vereiste kwaliteiten om een functie naar behoren te kunnen uitvoeren, nodigt ook uit die superieure kennis in te schakelen in het reïntegratieproces. Het wgp van Philips is daar een goed voorbeeld van. Het type baten dat Philips uit zijn werkgelegenheidsplan haalt, impliceert dat navolging alleen weggelegd is voor grote bedrijven. Dit beperkt de schaal waarop private initiatieven kunnen worden toegepast enigszins. Toch kan de overheid zich door gericht beleid - te denken valt aan de wetgeving en intentieverklaringen rond 'maatschappelijk verantwoord ondernemerschap'- verzekeren van de hulp van werkgeverszijde bij het bestrijden van langdurige werkloosheid: een schot voor open doel.

Beleid

Onze empirische analyse ondersteunt de gedachte dat het bestuderen van het rekruteringsgedrag van werkgevers inzicht biedt in het ontdekken van patronen in het dwv. Deze patronen blijken te bestaan en opgespoord te kunnen worden. Relatief eenvoudig uitvoerbare aanpassingen in het ontwerp van een loonkostensubsidie kunnen het dwv van een loonkostensubsidieprogramma verlagen en zodoende de effectiviteit ervan verhogen.

Zo kan bij een standaard loonkostensubsidie de minimale werkloosheidsduur van de aangenomen werkloze om in aanmerking te komen voor subsidie, gerelateerd worden aan de bedrijfsgrootte. Bij een scholingssubsidie kan dit gerelateerd worden aan het aantal werkuren van de baan. Zowel de grootte van een bedrijf als de baanduur (deeltijdfactor) zijn bekend bij de belastingdienst en zijn dus relatief eenvoudig te koppelen aan de uitkering van een loonkostensubsidie. Hierdoor kunnen loonkostensubsidies zodanig efficiënter worden, dat de afschaffing van loonkostensubsidies in Nederland heroverwogen zou moeten worden.

Conclusie

Loonkostensubsidieprogramma's zijn efficiënter te maken door beter te kijken naar de vraagzijde van de arbeidsmarkt waarop langdurig werklozen zich begeven. Onze analyses tonen aan dat werkgevers de kwaliteiten van de arbeidsreserve beter weten in te schatten dan de overheid. Werkgevers halen de (gesubsidieerde) krenten uit de pap, wat leidt tot een lage efficiëntie van het arbeidsmarktinstrument loonkostensubsidie.

Slimme loonkostensubsidies kunnen uitkomst bieden voor de beter bemiddelbare langdurig werklozen (fase-2-werklozen). Voor de minder bemiddelbare langdurig werklozen lijken deze initiatieven te hoog gegrepen. Een voortraject zou dan voor hen noodzakelijk zijn. Een herintroductie van Melkertbanen, maar dan met een duidelijk - ook in de tijd afgebakend - uitstroomperspectief (richting loonkostensubsidie) ligt voor de hand (zie ook Welters, 2001). Deels kan dat gefinancierd worden uit de efficiëntieslag die te behalen valt bij het slimmer samenstellen van loonkostensubsidies.

Riccardo Welters en Joan Muysken

Literatuur

Albrecht, J., P. Edin, M. Sundström e.a. (1998) Career Interruptions and Subsequent Earnings: A Reexamination Using Swedish Data, *Journal of Human Resources*, vol. 34 (2), 294-331.

Calmfors, L. (1994) Active Labour Market Policy and Unemployment - a Framework for the Analysis of Crucial Design Features, *oecd Economic Studies*, nr. 22, Parijs.

Calmfors, L., A. Forslund en M. Hemström (2001) Does active labour market policy work? Lessons from the Swedish Experiences, *Swedish Economic Policy Review*, 85(2), 61-124.

Dar, A. en Z. Tzannatos (1999) *Active Labour Market Programs: A Review of the Evidence from Evaluations*, Working paper no. 20116, World Bank, Washington D.C.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2001) *Aan de slag, eindrapport van de werkgroep Toekomst van het arbeidsmarktbeleid*, Den Haag.

Nederlands Economisch Instituut (1999) *Werkgelegenheidseffecten van de spak en de vlv Eindrapport*, Rotterdam.

Van Ours, J. en G. Ridder (1992) Vacancies and the Recruitment of New Employees, *Journal of Labour Economics*, Vol. 10 (2), 138-155.

Welters, R. (2001) Ambitieniveau Melkert te laag, *esb*, 7 september 2001, 673-674.

Welters, R. en J. Muysken (2004a) *Employer Search and Employment Subsidies*, CofFEE Working Paper Nr: 04-01, Maastricht.*

Welters, R. en J. Muysken (2004b) *Employer Search and Transitory Training*, CofFEE Working Paper Nr: 04-04, Maastricht.*

* Deze artikelen zijn beschikbaar via de website: www.fdewb.unimaas.nl/algec/staff/framespages/welters/drs_riccardo_welters.htm

1 Hierbij laten we voortijdige uitval en met andere subsidieprogramma's gecombineerde vlv-toepassingen buiten beschouwing.

2 Zie Welters en Muysken (2004a) voor een uitgebreide beschrijving van de resultaten van de Nederlandse analyse. In Welters en Muysken (2004b) zijn de resultaten van de Engelse analyse opgenomen, die in dit artikel niet apart zullen worden besproken.